

Jafnréttis- og jafnlaunastefna

Brúar lífeyrissjóðs



1.gr. Markmið

Stefna þessi er sett á grundvelli laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla. Markmið stefnunnar er að koma á og viðhalda jafnrétti og jöfnum tækifærum starfsfólks þannig að reynsla, þekking og hæfileikar þess nýtist sem best og innleiða vottað jafnlaunakerfi sem byggist á jafnlaunastaðlinum ÍST 85:201.

2.gr. Laus störf

Laus störf hjá sjóðnum standa öllum opin óháð kyni. Engin störf eru flokkuð sem kvenna- eða karlastörf. Ráðning starfsfólks er byggð á faglegum vinnubrögðum þar sem áhersla er lögð á hæfni og tillit tekið til jafnréttissjónarmiða. Þegar ráðið er í laus störf skal meðal annars tekið tillit til kynjahlutfalls þannig að ekki halli á annað kynið.

3.gr. Jöfn kjör og hlunnindi

Sjóðurinn greiðir sömu laun og kjör fyrir jafn verðmæt og sambærileg störf að teknu tilliti til menntunar sem starfið krefst, starfs- og eða fagreynslu, frammistöðu og markaðsaðstæðna. Við launaákvæðanir er stuðst við starfaflokkun, skilgreind launaviðmið og pesónubundna þætti. Launagreining er framkvæmd árlega og skuldbindur sjóðurinn sig til að bregðast við frávikum og vinna þannig að launa- og kjarajafnrétti með stöðugum umbótum og eftirliti. Niðurstöður hvað varðar kynbundinn launamun skal kynna fyrir starfsfólki.

4.gr. Starfsþróun og símenntun

Starfsfólk skal njóta sömu möguleika til starfsþróunar og símenntunar viðhaldið þannig þekkingu sinni og færni. Starfsfólk skal leitast við að laga sig að breytilegum kröfum sem starfið gerir til þeirra og vera reiðubúnið til að þjálfa sig til nýrra og breyttra verkefna. Starfsfólki ber að viðhalda starfshæfni sinni og fylgjast með nýjungum á sínu sviði. Lögð er áhersla á fræðslu og símenntun en þörfin er metin árlega með hliðsjón af starfsmannasamtölum, óskum starfsfólks og þörf sjóðsins hverju sinni.

5.gr. Jafnvægi vinnu og einkalífs

Lögð er áhersla á að starfsmenn geti samræmt fjölskyldulíf sitt og starf. Til þess að svo megi verða geta starfsmenn óskað eftir því við sinn yfirmann að vinnutími verður sveigður að þörfum viðkomandi. Sjóðurinn leitast við að halda yfirvinnu starfsfólks innan hóflegra marka þannig að hún hafi sem minnst áhrif á fjölskyldulíf. Reynt er að koma til móts við óskir starfsfólks um sveigjanlega töku fæðingar- og foreldraorlofs og báðum kynjum gert auðvelt fyrir að koma til starfa eftir slíkt orlof eða úr leyfi frá vinnu vegna fjölskylduaðstæðna.

6.gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni og einelti

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni, kynferðisleg áreitni, einelti eða önnur ótilhlýðileg háttsemi er ekki liðin hjá sjóðnum. Starfsfólk er hvatt til að hindra slíkt áreiti og grípa inn í ef það á sér stað. Allar kvartanir vegna slíks eru teknar alvarlega og unnið úr í samræmi við aðgerðaráætlun sjóðsins.

Kynbundið ofbeldi: Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Kynbundin áreitni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Einelti: Síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta.

7.gr. Eftirfylgni, gildistaka og birting

Framkvæmdastjóri fyrir hönd stjórnar ber ábyrgð á að stefnunni sé framfylgt og á jafnlaunakerfi sjóðsins. Það er á ábyrgð framkvæmdastjóra að skjalfesta, innleiða, viðhalda og bæta stöðugt stjórnun jafnlaunamála í samræmi við kröfur jafnlaunastaðals ÍST 85-2012.

Stjórn sjóðsins samþykkir stefnuna og staðfestir með undirritun sinni. Endurskoða skal stefnuna eins oft og þurfa þykir en eigin sjaldnar en á tveggja ára fresti. Stefnan skal vera birt á heimasíðu sjóðsins.

Þannig samþykkt á stjórnarfundi 27. janúar 2020